REFLEXÃO

Ferramenta estratégica para a Gestão do Capital Humano

Por Ronaldo Cruz da Silva para o RH.com.br

A atuação estratégica da área de Recursos Humanos vem contribuindo imensamente com os resultados das organizações, pois este posicionamento está alinhando à missão, aos objetivos e às metas da empresa pertinentes às ações do profissional de RH. Com as ações estratégicas de recursos humanos. Com este novo modelo, surgiu também a área de Consultoria Interna, visando atender as necessidades dos clientes internos, dar suporte adequado às gerências na tomada de decisão e assessorar no gerenciamento da equipe.

Diante desta abordagem, a área vem implantando ferramentas estratégicas para auxiliar a Gestão do Capital Humano a desenvolver novos programas, processos e atividades de RH, buscando, com isto, melhorar o desempenho e a performance de seus colaboradores.

Uma ferramenta muito utilizada pelo RH de muitas empresas é o Assessment Center, pois este é um instrumento de apoio às decisões que ajuda na elaboração do mapeamento e nas ações estratégicas. Neste centro de avaliação são utilizadas várias outras ferramentas, tais como avaliação de desempenho, entrevista por competências, dinâmicas de grupo, testes e provas situacionais etc.; Tudo isto para possibilitar a análise do potencial e do desempenho dos membros da equipe, tanto individualmente quanto em grupo.

Também, poderemos identificar a quantidade de funcionários alocados na empresa por área, diretoria ou setor da estrutura organizacional, ou seja, “quem é quem” e onde eles estão, respondendo, assim, as seguintes questões: Quem são os talentos? Onde se encontram? E como mantê-los na empresa?

Um dos objetivos do Assessment Center é dar uma visão geral do quadro funcional, para elaboração do diagnóstico da empresa, visualizando, assim, os aspectos positivos; os principais pontos críticos e os gap’sexistentes nas áreas; eventuais problemas de desempenho que poderão impactar ou afetar os resultados; as falhas no processo de Gestão de Pessoas e permite, com isto, mapear as competências essenciais exigidas para o negócio.

Desta forma, a organização poderá desenvolver vários programas e políticas voltadas para a Gestão de Pessoas. Exemplos: levantamentos de necessidade de treinamento, programa de identificação e retenção de talentos. Podemos também recrutar e selecionar novos funcionários, promover, criar planos de carreira e sucessão, elaborar o Programa Individual de Desenvolvimento (PID), Programa de Desenvolvimento de Lideranças (PDL), Programa de Remuneração Estratégica, entre outros.

Diante de todas estas possibilidades, percebemos o quanto o Assessment Center é importante para a Gestão de RH, pois, com este recurso saberemos com mais precisão quais serão os próximos passos para investir e implantar novas políticas, visando ao crescimento e ao desenvolvimento dos membros da equipe e também da empresa.

Fica, assim, evidente o papel fundamental desempenhado pela área de Recursos Humanos, cuja preocupação também é a de orientar e auxiliar os gerentes na gestão da sua equipe, pois o desempenho do seu time, o cumprimento das metas e os resultados da organização, também, dependem da forma com o qual é feito o gerenciamento dos funcionários. Cabe ao RH, preparar e desenvolver as habilidades dos líderes, para que estes possam gerir sua equipe de modo eficaz; devendo aplicar os recursos, conceitos e as metodologias para Gestão de Pessoas. Mas, para isto, também é necessário que estes conheçam as suas forças e fraquezas relacionadas à equipe, ou seja, o potencial e o desempenho dos indivíduos, só assim ele poderá orientá-los e direcioná-los de acordo com a sua competência.

Com isto, o conjunto de ferramentas que compõe o Assessment irá subsidiar a área de Recursos Humanos e os gestores das demais áreas da empresa com informações relacionadas à performance dos funcionários e, conseqüentemente, auxiliar no processo decisório, na elaboração dos planos estratégicos e nas ações de RH. Sendo assim, volto a dizer que é uma ferramenta estratégica muito importante para a Gestão do Capital Humano.

O sucesso e os resultados das empresas também dependem dos colaboradores. Para isto, é necessário saber quem, onde, quando e como utilizar seus talentos, para conseguir atingir as metas e os objetivos da organização.

01. Qual a importância da remuneração estratégica?

02. O que é salário indireto? Cite três exemplos.

03. Explique o que é remuneração funcional.

04. Explique o que é remuneração por habilidade.

05. Explique o que é remuneração por competência.

06. Cite três tipos de alternativas criativas e explique este tipo de remuneração.

07. Explique quais são os motivos que levam uma empresa a optarem pelo diagnóstico na empresa. Qual a sua importância?

08. O que é plano de carreira? E qual a sua importância?

09. Como as grandes companhias estão atuando no âmbito dos recursos humanos? Cite alguns fundamentos e tendências neste novo cenário.

10. Cite três tipos de remuneração e suas criticas.